

**PERANAN PERANTARA TERHADAP HUBUNGAN FAKTOR  
PENGLIBATAN PENGURUS LINI DALAM INISIATIF SUMBER  
MANUSIA DAN KEBERKESANAN *CONTINUOUS PROFESSIONAL  
DEVELOPMENT* (CPD)**

**MOHAMED AYYUB BIN HASSAN**

**Laporan Disertasi ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada  
syarat penganugerahan Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia**

**Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Teknologi Malaysia**

**MAC 2013**

**DEDIKASI** ini ku nukilkan khas buat insan-insan yang banyak memberi sokongan dan dorongan sepanjang ku bergelumbang dalam dunia penghasilan disertasi ini.

**Buat ayah (Hassan) dan ibu (Fatimah);**

*Kasih sayang serta kepercayaan yang diberikan selama ini tidak mampu ku balas dengan wang ringgit mahupun keringat. Cuma ku usahakan sedikit kudrat untuk menghasilkan disertasi ini agar segulung Ijazah Sarjana ini dapat memberi makna beerti buatmu ayah dan ibu. Aku juga mengharap doa daripada ayah dan ibu agar aku berjaya dengan cemerlang di dunia dan akhirat. AMIN.*

**Buat isteri (Rahmattun Niza) dan anak (Mohamad Arif Rayyan);**

*Pengorbanan dan kesetiaan yang diberikan sepanjang tempoh untuk menyiapkan disertasi ini adalah amat dihargai. Semoga ikatan lafaz dan ikatan darah ini kekal abadi dan dirahmati serta diberkati dalam menempuhi hari-hari yang mendatang. AMIN.*

**Buat teman seperjuangan (Beni, Tini, Jun, Sujanthi dan warga MHR);**

*Suka duka yang kita harungi dalam menyempurnakan sebuah janji untuk peroleh Ijazah Sarjana ini adalah memori yang tidak dapat dilupakan. Kenangan ini adalah satu ingatan yang berpanjangan.*

**Buat Penyelia Disertasi (Profesor Madya Dr. Nur Naha Abu Mansor);**

*Semoga segala ilmu yang dicurahkan dapat ku manfaatkan agar ia menjadi pelaburan yang tidak ternilai di dunia ini dan dunia mendatang. InsyaAllah. AMIN.*

**TERIMA KASIH SEMUA**

## **PENGHARGAAN**

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurniaNya dan berkat kesabaran yang tinggi, dapat jua saya menyempurnakan laporan lengkap disertasi Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia dengan tajuk “Kesan peranan sumber manusia sebagai pengantara ke atas hubungan antara faktor penglibatan pengurus lini dalam inisiatif sumber manusia dan keberkesanan CPD” dengan jayanya.

Dikesempatan ini juga saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibu bapa, isteri dan anak saya kerana telah banyak memberi sokongan moral dan semangat kepada saya dalam menyiapkan tugas ini. Mereka adalah tunjang kejayaan saya hari ini.

Jutaan terima kasih beserta kalungan penghargaan kepada penyelia saya (Profesor Madya Dr. Nur Naha Abu Mansor) dan penilai saya (Dr. Shah Rollah dan Dr. Ungku Norulkamar) kerana sudi meluangkan masa, ilmu dan tenaga dalam membantu saya dalam menyiapkan laporan disertasi ini. Jasa dan pengorbanan kalian adalah amat dihargai.

Selain itu, saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada Dr. Ahmad Jusoh kerana sudi membantu dalam penghasilan kajian ini. Tidak lupa juga kepada semua responden yang telah memberikan kerjasama dalam menyumbangkan maklumat bagi melengkapi kajian ini.

Akhir kata, jutaan kemaafan dipinta kepada semua pihak andai ada tersalah kata dan terkhilaf tingkah laku sepanjang tempoh ini. Sekian Wassalam.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti kesan peranan sumber manusia dalam mengantara hubungan antara faktor penglibatan pengurus lini dalam inisiatif sumber manusia dan keberkesanan CPD. Berdasarkan kajian literatur, tiga faktor penglibatan pengurus lini dalam inisiatif sumber manusia telah dikenal pasti iaitu keinginan, efikasi sendiri dan sokongan sumber manusia. Manakala empat peranan sumber manusia yang digunakan sebagai pembolehubah pengantara adalah rakan kongsi strategic, pakar pentadbiran, juara pekerja dan ejen perubahan. Seramai 74 responden dari Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Skudai telah memberi maklum balas bagi kajian ini. Data dikumpul menggunakan borang soal selidik, sebelum dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan multivariat untuk menjawab objektif kajian dan mengukur hubungan antara pembolehubah. Dapatan kajian menjelaskan bahawa faktor efikasi sendiri dan peranan pakar pentadbiran berada pada tahap yang paling tinggi di kalangan pengurus lini di UTM. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang sederhana antara semua faktor penglibatan pengurus lini dalam inisiatif sumber manusia dan keberkesanan CPD. Tiga peranan sumber manusia iaitu rakan kongsi strategik, juara pekerja dan ejen perubahan dapat mengantara kesemua faktor penglibatan pengurus lini dalam inisiatif sumber manusia (keinginan, efikasi sendiri, sokongan sumber manusia) dengan keberkesanan CPD. Manakala peranan pakar pentadbiran hanya dapat mengantara satu faktor sahaja iaitu efikasi sendiri dengan keberkesanan CPD. Beberapa cadangan juga telah dikemukakan kepada pengkaji masa hadapan untuk menambahbaik kajian ini pada masa akan datang.

## **ABSTRACT**

This study aims to identify the impact of the human resource roles to mediate the relationship between the involvement of line managers in human resource initiatives and the effectiveness of CPD. Based on the literature review, three factors of line manager's involvement in human resource initiatives were identified, namely desire, self-efficacy and support of human resource. While the four roles of human resources which are used as mediating variable are strategic partner, administrative expert, employee champion and change agent. A total of 74 respondents from Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Skudai gave feedback for this study. Data was collected using questionnaires, before analyzed using descriptive and multivariate statistics to answer the research objectives and the relationship between the variables. The findings show that self-efficacy factors and the role of administrative expert are at the highest level among line managers in UTM. Moreover, the results also showed that there was a moderate relationship between all the factors of line managers' involvement in human resource initiatives and the effectiveness of CPD. Three human resource roles which is strategic partner, employee champion and change agent can mediate all the factors line managers' involvement in human resource initiatives (desire, self efficacy, human resource support) with the effectiveness of CPD. While the role of administrative expert can mediate only a factor (self-efficacy) to the effectiveness of CPD. Several suggestions were also offered to future research.